



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Gestión organizacional y estrés laboral en la Dirección Regional de
Salud de San Martín, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Salazar Torre, Miguel (ORCID:0000-0002-6395-5758)

ASESOR:

Dr. Barbarán Mozo, Hipólito Percy (ORCID:0000-0002-9316-202X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Rosa Salazar Torre y Florencia Ninfa Torre Huerta, por darme ánimo para poder terminar este proyecto de inicio, por ser grandes mujeres.

Miguel

Agradecimiento

A los Profesores y compañeros de la Maestría en gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo (UCV), que día a día, compartieron largas jornadas educativas.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización.....	19
3.3 Población, muestra y muestreo.....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ..	22
3.5 Procedimientos	24
3.6 Métodos de análisis de datos.....	25
3.7 Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1. Gestión organizacional en la DIRESA, 2020.....	27
Tabla 2. Estrés laboral en la DIRESA, 2020.	28
Tabla 3. Prueba de normalidad.....	29
Tabla 4. Relación entre el desarrollo humano y el estrés laboral en la DIRESA 2020.....	29
Tabla 5. Relación entre las condiciones laborales y el estrés laboral en la DIRESA, 2020.....	31
Tabla 6. Relación entre la productividad y el estrés laboral DIRESA, 2020.	32
Tabla 7. Relación entre la gestión organizacional y el estrés laboral en la DIRESA, 2020.....	33

Índice de figuras

Pág.

Figura 1. Gestión organizacional en la DIRESA, 2020.....	27
Figura 2. Estrés laboral en la DIRESA, 2020.	28

Resumen

El principal objetivo fue establecer la relación entre la gestión organizacional y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020; el tipo de investigación fue básica con diseño correlacional; la población 80 trabajadores y muestra de 70, seleccionados de manera probabilística, a quienes se aplicó dos cuestionarios para recabar su opinión, ambos instrumentos validados mediante juicio de expertos. Las técnicas de análisis de la información fueron el porcentaje y la correlación de Pearson. Los resultados indican la Gestión organizacional es regular según el 54,3% de apreciaciones y el estrés laboral es regular según el 50% de encuestados; asimismo, se confirmó la existencia de una correlación directa entre ambas variables y dimensiones. Por consiguiente, existe relación significativa entre la gestión organizacional y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Con correlación de Pearson de 0,763, y nivel de significancia de 0,000. Es decir, al mejorar la gestión organizacional, desarrollo humano, condiciones laborales, productividad, incidirá en la mejora de las condiciones relacionadas a la falta de apoyo organizacional, sobrecarga laboral, dificultad interpersonal, fuentes extrínsecas de insatisfacciones y la falta de justicia organizacional en la institución.

Palabras claves: Gestión organizacional, estrés laboral, condiciones laborales, productividad.

Abstract

The main objective was to establish the relationship between organizational management and work stress in the Direction Regional de Salud de San Martín, 2020; the type of research was basic with a correlational design; the population 80 workers and a sample of 70, selected in a probabilistic way, to whom two questionnaires were applied to obtain their opinion, both instruments validated by expert judgment. The information analysis techniques were the percentage and Pearson's correlation. The results indicate that Organizational Management is regular according to 54.3% of the evaluations and work stress is regular according to 50% of the respondents; Likewise, the existence of a direct correlation between both variables and dimensions was confirmed. Consequently, there is a significant relationship between organizational management and work stress in Direction Regional de Salud de San Martín, 2020. With a Pearson correlation of 0.763 and a significance level of 0.000. That is, by improving organizational management, human development, working conditions, productivity, there will be an impact on the improvement of conditions related to the lack of organizational support, work overload, interpersonal difficulty, extrinsic sources of dissatisfaction and the lack of organizational justice in the institution.

Keywords: Organizational management, work stress, working conditions, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En el desarrollo y crecimiento de Latinoamérica y los países del centro, se ha puesto de lado la inversión en fortalecimiento de las competencias de los recursos humanos, por lo cual se puede identificar algunas falencias, que vienen afectando las instituciones públicas, los procesos deficientes en el reclutamiento del personal, exceso de planillas, creación de políticas innecesarias, duplicidad de funciones, deficiencias en los documentos normativos institucionales, dificultades a conocimientos técnicos y de gestión de los colaboradores, sobre todo en los lugares donde el acceso es más limitado, deficiencias en la definición de los objetivos estratégicos, lineamiento poco claros y específicos para el cumplimiento de sus actividades y el desarrollo de calidad de los servicios públicos. (Oyarce, 2010, p. 7). Un trabajador público tiene un jornal de ocho horas diarias, haciendo un acumulado de cuarenta semanales es decir un aproximado de ciento sesenta horas mensuales y anualmente, mil novecientas veinte horas, que en el mejor de los casos tiene un bajo rendimiento y desmotivación por las condiciones en las que se desempeña en la organización.

Los cambios son fundamentales para el desarrollo de una gestión de excelencia en las instituciones del estado, por ello los procesos deben ser más flexibles permitiendo a los trabajadores mantener un ambiente ágil y eficiente, ello ocasionara que las condiciones sean más favorables para una gestión colaborativa y eficiente (Lara, 2016, p. 14). Cuando las actividades se tornan monótonas e inflexibles las condiciones se ponen favorables para el incremento de cuadros de estrés laboral, generando efectos nocivos en el comportamiento y mellando la salud de los trabajadores, existiendo la posibilidad de generar ausencias laborales, trastornos psicológicos y físicos, aumentando la depresión, los índices de accidentes se vuelven más altos y en ocasiones la incapacidad laboral de forma parcial o total, afectando a la organización (Matabanchoy et al., 2017, p. 40). La premisa que funciona ahora en este contexto global es que todo es cambiante y es allí donde debe radicar la fortaleza de los recursos humanos en su capacidad de adaptabilidad a los cambios para el logro de la subsistencia de la organización (Mas, 2012, p. 5).

El Perú cuenta con un aproximado del 70% de colaboradores con estereos laboral, en ese aspecto las condiciones de conflicto que se generan en los centros laborales con los que ocasionan la falta de empatía y la capacidad de ser recíprocos entre compañeros, lo que ha generado mucho desgaste en este sector (Rojas, 2018). La sobrecarga de actividades, ha ido generando cada vez mayor tensión y esta fricción afectan directamente el buen desempeño de los mismos, por lo cual la organización tiene que estar en las condiciones de hacer una retro alimentación para identificar esos problemas y así poder reencontrar el camino para mejorar las condiciones de los colaboradores a un entorno más productivo y motivado al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En la Dirección Regional de Salud de San Martín - DIRESA, el estrés laboral es desencadenado por un aumento de carga laboral, existen ciertas situaciones que ocasionan el mismo, tales como: la posturas que adoptan los individuos a realizar sus actividades, condiciones deficientes en cuanto al clima laboral, que afecta el cumplimiento de la políticas institucionales, asimismo, deficiencias en la estructura organizacional, siendo esta demasiado rígida y poco ágil para los trabajadores, un limitado territorio organizacional, para contar con la autonomía para el desempeño, deficiencia en el uso de la tecnología, baja influencia del líder en el logro de las metas institucionales, deficiencias en la cohesión de equipo, falta mejorar la confianza y el respaldo de equipo de trabajo, lo que está generando problemas serios en la institución.

La misma que conlleva a la formulación del problema general, ¿Cuál es las relación entre la gestión organizacionales y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín , 2020?, los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión organizacional en la Dirección Regional de Salud de San Martín , 2020?, ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín , 2020?, ¿Cuál es la relación entre el desarrollo humano y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín , 2020?, ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín , 2020?,

¿Cuál es la relación entre la productividad y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín , 2020?.

Por consiguiente, la justificación del presente trabajo de investigación por conveniencia, ya que permite conocer la realidad en la que se encuentra la Dirección Regional de Salud de San Martín , con la finalidad de brindar alternativas que puedan implementarse y además sean de aporte para la institución, así mismo la investigación, se justifica por la relevancia social, ya que se evaluó una problemática latente en las instituciones estatales, sobre todo que afecta a las personas, generando enfermedades laborales, producto del estrés, es importante el estudio para identificar las causas que ocasion y evitar problemas futuros, además de brindar alternativas de solución a la administración.

Se justifica en un valor teórico, por su naturaleza de abordar a los principales autores de las variables productividad y el estrés laboral, permitiendo conocer las condiciones en que se aplican en la institución y la contrastación de las teorías que servirán para la formación de nuevos conocimientos para el desarrollo de futuras investigaciones, en la implicancia práctica, se propone acciones y estrategias acorde con la realidad institucional de tal manera que las autoridades puedan tomar decisiones ya acciones sobre la problemática planteada, y como parte del desarrollo de la investigación se muestra la utilidad metodológica, que tiene definido el proceso que se realizó para llegar a los resultados, generando un nuevo conocimiento científico, aplicable para otras tras instituciones de similar condición.

Asimismo, el objetivo general busca; establecer la relación entre la gestión organizacional y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Además de los objetivos específicos; Identificar el nivel de gestión organizacional en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Identificar el nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Analizar la relación entre el desarrollo humano y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Identificar la relación entre las condiciones laborales y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020.

Analizar la relación entre la productividad y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020.

Dentro de las hipótesis se considera la hipótesis general, existe relación significativa entre la gestión organizacional y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Las hipótesis específicas; El nivel de gestión organizacional en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Es alto. El nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Es alto. Existe relación significativa entre el desarrollo humano y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Existe relación significativa entre la productividad y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En los trabajos previos, se toman en cuenta los antecedentes, a nivel internacional, nacional y local. A nivel internacional, El Masri, N, y Suliman, A. (2019) en su investigación, *Talents Management, Employees Recognitions and Performance in the Research Institutions*. (Artículo científico). Universidad Británica en Dubái. Emiratos Árabes. Estudio correlacional, el diseño no experimental. La población y muestra fue de 180 empleados. La técnica fue las encuestas y el instrumento el cuestionario. Concluye que; La gestión del talento y el reconocimiento de los empleados pueden afectar significativamente el nivel de desempeños de los empleados, además de contribuir al éxito organizacional y posicionamiento. Este estudio también encontró que la gestión del talento y el reconocimiento de los empleados están interrelacionados variables que afectan el desempeño de los empleados. La gestión del talento y el desempeño de los empleados son visto como herramientas estratégicas para implementar objetivos estratégicos y para mejorar la productividad y el rendimiento de la organización.

Rivero, A., & Dabos, G. (2017), en su investigación; *Humans resources differentials management: A reviews and an integration of the literature*. (Artículo científico). Universidad ICESI. Colombia. Tipo no experimental, el diseño descriptivo simple, no presenta población y muestra fue de 34 artículos, la técnica fue el análisis documental y su instrumento la lista de cotejo. Concluye que; La base de la diferenciación son los empleados de acuerdo a sus características individuales, que contribuye a mejorar desempeño en su centro de trabajo, sin embargo, esto depende muchos factores, como las políticas, la motivación, la distribución adecuada del trabajo, entre otros. Los trabajadores que tienen condiciones adecuadas, los materiales, equipos, además de una buena actitud, son capaces de solucionar problemas prontamente, además de brindar soluciones y contribuir con el crecimiento de la empresa, porque sus objetivos están alineados a los de la institución.

Buchelli et al., (2016) en su investigación, *Characterizations of social responsibility practices associateds with humans' resources management in San Josés Hospital*,

Bogota D.C., Colombia. (Artículo científico). Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud. Bogotá D.C., Colombia. Estudio de tipo exploratorio, diseño no experimental. La población y muestra fue de 174 empleados. La técnica fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. Concluyendo que; los procesos que mejoran las condiciones laborales vienen a través de la aplicación de prácticas socialmente responsables, puesto que estas se enfocan en principalmente generar un compromiso social entre la empresa y el colaborador, permitiendo que los índices de rotación de personal disminuyan considerablemente, la percepción sobre las condiciones laborales mejoran por parte del colaborador por ende el compromiso organización se ve fortalecido y ello refleja en las capacidades que se generan como el ahorro el bienestar familiar, los planes de carrera y mejor calidad de vida.

Hargrove et al., (2016) en su investigación, *Managing Stress: Human Resource Management Interventions for Distress and Eustress.* (Artículo científico). Universidad de Texas. Estados Unidos. Estudio descriptivo simple, diseño no experimental. La población y muestra no se muestran por el tipo de investigación, la técnica fue el análisis documental y su instrumento la lista de cotejo. Concluye que; Los trabajadores experimentan circunstancias estresantes todo el tiempo, incluido el trabajo condiciones, expectativas de trabajo e interacciones interpersonales. Las personas experimentan estrés tanto psicológica y físicamente, como estímulo, reacción y como cognitivo.

Orgambídez et al., (2015) en su investigación; *Role stress and job satisfaction: Examining the mediating role of work engagement.* (Artículo científico). Universidades do Algarve, Portugal. Estudio correlaciona, y diseño no experimental, la población y muestra fue de 586 trabajadores del sur de España. La técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario. Concluye que; la satisfacción del colaborador se ve muy relacionada con el engagement, puesto que el estrés laboral dificulta el acceso a mejores condiciones de ambiente laboral, el trabajador asume su compromiso en función de la percepción positiva que tenga respecto a la organización. El ambiente laboral tiene que cumplir con las condiciones mínimas y adecuadas, para que los

trabajadores se motiven a realizar las acciones encomendadas, además promueve la iniciativa en los trabajadores, generando impacto positivo en el cumplimiento de lo establecido al inicio de la planeación.

Reyes, A., y Gonzalez, L. (2014) en su investigación, *Gestión estratégicas del talento humano consideraciones de juicios para el desarrollo eficientes de proyectos desde la óptica del caos manifiesto*. (Artículo científico). “Universidad” Nacionales Abiertas y a Distancia. Colombia. Estudio aplicado, con diseño no experimental. La población fue de 180 alumnos. Las técnicas fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. Concluye que; los gestores encargados de recursos humanos deben tener claro la forma de gestionar los conflictos, para evitar, los problemas de comunicación y entendimiento, es preciso mencionar, al no existir directrices claras, genera incertidumbre, falta de compromiso entre los integrantes, traducándose en falta de confianza a la hora del desarrollo de las actividades necesarias para el cumplimiento de los objetivos.

Salamanca et al., (2014) en su investigación, *Models of Organizational Management Based on the Achievement Of Objectives*. (Artículo científico). Fundación Universitaria Cafam. Colombia. Estudio no experimental, diseño descriptivo simple. La población y muestra no se presentan. La técnica fue la revisión bibliográfica y su instrumento la lista de cotejo. Concluye que: El entorno organizacional cuenta con distintos sistemas que se encuentran enfocados, a la toma de decisiones, comunicación, manejo de información, en este contexto las entidades son cada vez más competitivas por los recursos humanos que cuenta, porque de la mano de ellos es cómo se gestiona los recursos e insumos. Las instituciones líderes, son aquellas que se preocupan en primer momento por fortalecer el sistema interno, son conscientes, que eso se reflejará en el exterior, los usuarios, los proveedores, quienes notarán esto, además, el progreso comienza por desarrollar colaboradores comprometidos, con deseo de surgir y concertar la institución en una de las líderes del entorno.

A nivel nacional, se encuentran las investigaciones relacionados a, Fernández, J., & Calderón, G., (2017) en su investigación, *Jobs demands-control social support model*

in the study of labor stress in Peru. (Artículo científico). Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú. Estudio de tipo descriptivo simple, el diseño es no experimental. La población y muestra no fueron considerados por el tipo, la técnica es análisis documental, instrumento es modelo de Demandas de Control (MDC). Concluyendo que; los factores psicosociales en el trabajo (FPT) son producto de las condiciones en la cual se desarrolla las acciones de trabajo, estas a su vez pueden generar efectos positivos o negativos en el desempeño del trabajador, por lo cual es importante el desarrollo de un adecuado modelo de manejo de estrés. Las estrategias diseñadas por la institución para afrontar las situaciones estresantes, ayudan a crear un ambiente adecuado o por el contrario en caso de improvisación, se refleja en los trabajadores y el clima es percibido por los usuarios finales.

Arias et al., (2017) en su investigación denominada, *Burnout Syndrome in Healthcare Personnel from Arequipa City (Peru)*. (Artículo científico). Universidad Católica San Pablo, Arequipa – Perú. El tipo descriptivo, con diseño no experimental, la población fue de 213 trabajadores, la técnica fue el inventario de Burnout de Maslach, con su respectivo instrumento. Concluyendo que, la planificación de actividades a nivel personal, organizacional y social, permitirá disminuir los niveles de estrés laboral, disminuir el agotamiento emocional, generar el equilibrio entre los aspectos que atañen lo familiar y las acciones laborales, será más que un proceso un fin dentro de la organización de tal manera que se maneje un ambiente laboral con mayores condiciones sociales y de interacción, por el bienestar de todos.

Gago et al., (2017) en su investigación, *Climas laboral y síndromes de burnouts en enfermeras de unos hospitales generales de Huancaayo, Perú*. (Artículo científico). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú. Estudio de tipo correlacional, diseño no experimental. La población y muestra fueron de 97 enfermeras, las técnicas fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluye que; El desarrollo de las actividades no están planificadas adecuadamente pues los jefes y superiores quienes realizan las decisiones no toman en cuenta las condiciones y experiencias que tiene el personal para elaborar el plan de atención, ocasionando problemas en la

capacidad de los servicios de la organización, por lo cual los trabajadores se sienten frustrados ante la falta de cumplimiento de las metas establecidas en la misma.

Solís et al., (2016) en su investigación, *Relationships between organizational climate and burnouts syndromes in the emergency services of a hospital Category III-2. Lima, Perú 2015*. (Artículo científico). Universidad San Martín de Porres. Lima. Perú. Estudio de tipo cuantitativo, con diseño correlacional, la población y muestra fue de 43 profesionales, la técnica fue la encuesta y el instrumento Rensis Likert y Maslach Burnout Inventory. Concluyó que; las instituciones públicas cuentan con profesionales que cada vez están siendo motivados a lograr mayor productividad, son más competitivos y toman en consideración los escenarios económicos y de enfoque global del mercado para optimizar su desempeño. Los profesionales de la institución son cada vez más conscientes para realizar sus labores, estos entran a laborar conscientes de la labor a realizar, es decir, servir a otros ciudadanos y buscar la satisfacción de esto.

A nivel local, se consideró a, Flores, K., & Tarrillo, J. (2019), *Estrés laborales y su relación con el compromisos organizacionales en los colaboradores del Áreas de Recursos Humanos de la Oficinas de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto, 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad de César Vallejo. Tarapoto. Perú. Tipos aplicadas con diseños no experimental. La población y muestras fue de 28 colaboradores. La técnica fue las encuestas y su instrumento el cuestionario. Concluyendo que; en la presente no se evidencia la correlación de las variables de estudio por ello el estrés laboral no tiene relación con el compromiso organizacional. ($r = -0.016$ **: $p < 0,937$). El estrés laboral no incide en el compromiso, por más que la institución implemente mejoras, al disminuir el estrés laboral, los trabajadores no se comprometerán con el logro de los objetivos.

Además, García, I. (2017) en su investigación, *Gestión de Recursos Humanos y Calidades de Servicios del Personal Administrativos y Asistencial del Hospital II-2 Tarapoto. 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú. Estudio de tipo básica, diseño correlacional La población y muestra de 70

trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluye que; la existencia de la correlación significativa, los colaboradores de las áreas administrativas de la institución, al ver mejoras orientado a los recursos humanos, estos mostrarán mayor empeño para la mejora en la calidad de servicios. Por consiguiente, la calidad de los servicios, es producto del esfuerzo tanto de los líderes y de los trabajadores en general, a través de las distintas actividades en conjunto, coordinación y apoyo.

Por otro lado, Gárate, A. (2017) en su investigación, *Nivel de estrés laborales y grados de desempeño de los colaboradores del Hospital II – 2 Tarapoto, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú. El tipo ni experimental, el diseño no experimental. La encuesta fue aplicado a 252 colaboradores y el instrumento el cuestionario. Concluyendo que; El estrés está muy relacionado con el desempeño laboral, con un valor de 0,373 con el estadístico Rho de Spearman. Por lo tanto, la dirección debe evaluar cada uno de las situaciones que generan estrés, para mejorar y generar condiciones adecuadas para los trabajadores y estas se comprometan a cumplir con lo estipulado en la planificación.

La gestión organizacional posee un elemento estratégico en una institución, trascendiendo en las actividades que realiza el colaborador, dando origen a procesos de cambio organizacional donde las personas son fundamentales. (Ramírez et al., 2019, p. 169). El valor agregado se genera a través de la valía de los recursos humanos, siendo esto elementos fundamentales para generar la innovación de los servicios y productos de las innovaciones, la cual debe estar descrito en los documentos normativos y de planificación de la organización, permitiendo la adecuada gestión del conocimiento en todos los niveles (Hernández & Martí, p. 3, 2006)

La gestión organizacional, es entendida como el establecimiento de acciones para la mejora constante de cada uno de los procesos, comprendiendo que las instituciones consideran a las personas para establecer las actividades, que estas cumplan con cubrir tanto las necesidades primordiales y específicas. (Tamayo et al., 2014, p. 71).

Las personas son el activo más importante de las instituciones, estos tienen que estar en armonía con el ambiente y sus intereses, para el cumplimiento de los objetivos, además, la planeación de recursos humanos es importante para mejorar los procesos, partiendo de la retroalimentación.

La gestión organizacional determina el clima de la misma, esto es el conjunto de propiedades del ambiente laboral que de manera directa o indirectamente inciden sobre las conductas y que pueden ser medidas por medio de percepciones. (Bustamante & Álvarez, 2019, p. 2). El clima en la institución debe ser adecuado, porque es una condicionante para el correcto o incorrecto desempeño de los trabajadores, además, esto se refleja en la manera de percibir de cada trabajador, de acuerdo a su personalidad y situación que está atravesando, sean estas personales o laborales.

El propósito de la función organizar es efectivizar la cooperación entre las personas, que son la razón de una institución, en otras palabras, las estructuras dentro de una institución existen por la cantidad de individuos que un gestor es capaz de supervisar. Los directivos o jefes de línea deben ser capaces de guiar a las personas, con la finalidad integrarlos y garantizar la consecución de las metas, además de interiorizar los propósitos institucionales. (Koontz et al., 2012, p. 202, 203)

Dimensiones de la gestión organizacional, de acuerdo a Tamayo et al., (2014) está dividido en la dimensión de desarrollo humano, seguido de las condiciones laborales, finalmente la productividad. Las mismas que se enlazan, para permitir la identificación de factores claves para el éxito organizacional. (p. 73). A continuación, se detalla cada uno.

La dimensión del desarrollo humano, es comprendida como continuo incremento de la calidad de vida individual y de la población en su conjunto, en materia de proceso de aprendizajes, teniendo en consideración el proceso de aprendizaje, evaluando la incidencia del lugar de donde proviene partiendo del acceso a la salud, empleo y

educación, además de interrelación social apuntada al crecimiento de la personalidad. Por ello, la productividad tienen que considerar dentro de sus procesos el desarrollo de las personas, partiendo del conocimiento de productividad originada del proceso independiente. (Tamayo et al., 2014, p. 73)

La dimensión de las condiciones laborales, es comprendida como una serie de variables que interfieren en el desarrollo de los trabajadores en beneficio del cumplimiento de sus funciones, tomando en consideración los aspectos físicos, psicológicos y sociales, que se manifiesta en los elementos, que son; diseño del puesto, el diagrama de puesto con las líneas de interacción, que debe concordar con la estandarización, la limpieza y el orden. Diseño de puesto de trabajo, adaptación de los puestos tomando en cuenta el bienestar de los colaboradores y la disminución de los riesgos. Progreso de la experiencia, evaluación del empleo de herramienta a partir de la interrelación y el ingreso a los contextos adecuados de trabajo. Indicador de producción, a partir de la evaluación del rendimiento de la productividad, tomando como punto de inicio las capacidades de las personas y grupos, efectuando con los estándares de horas, cantidad espacio y calidad. Asimismo, el trabajo en equipo, que es la evaluación del rendimiento de un grupo de trabajo. (Tamayo et al., 2014, p. 73)

La dimensión productividad, en materias institucionales, es comprendida como la relación que existe de entregable, pudiendo ser, tangible o intangible, respecto a la cantidad y calidad de los recursos empleados en el asunto de atención en el tiempo establecido, considerando, desde un punto de vista económico, tierra, trabajos, información y tecnología, en término administrativo, se categoriza como recursos físico, tecnológico y capital humano. (Tamayo et al., 2014, p. 73)

El estrés se basa en las características psicosociales o demandas psicológicas del trabajo (cantidad, volumen y tiempo de trabajo, interrupciones, etc) y un punto de combinación de controles de la tarea y empleo de capacidades. (Piña et al., 2018, p. 25). La sobrecarga laboral, la ausencia de planeación de las actividades trae consigo un ambiente inadecuado, motivando a la incertidumbre y por ende un ambiente estresante.

El estrés laboral es una problemática que afecta a la persona tanto a nivel individual como también se refleja en el funcionamiento de la institución donde se desempeña. (Puma, 2017, p. 18). Además, es preciso mencionar que el estrés laboral es problemático que internacional, que tiene impactos negativos en la salud, persona e institución donde estás se desempeñan. (Cárdenas & Osorio, 2017, p. 3), Además, el estrés es el desencadenante del ausentismo, la deficiente productividad, la alta rotación, los accidentes en el centro de labores, las enfermedades, etc. (Sarsosa & Charria, 2017, p. 45). Por otro lado, el estrés es producido independientemente del lugar, esto afecta a cualquier persona, no importa si la organización es pequeña o grande, del giro de la actividad, de la modalidad contractual o relación con el trabajo.(Chiang et al., 2018, p. 179)

El termino estrés se relaciona con el ajuste discordante entre los individuos y su entorno. Es preciso mencionar, el estrés es ocasionado por la percepción sobre cierta situación, pudiendo ser un acontecimiento real o imaginaria, que acarrea como consecuencia el estrés. Esta situación depende de cada persona, ya que algunos pueden percibirlo como estresante, sin embargo, otros lo pueden percibir como satisfactoria. (Murgía et al., 2019, p. 53). Estrés está referido al conjunto de reacciones tanto de naturaleza física, química y mental de un individuo que son derivados de estímulos o acciones de tensión que está presente en el ambiente. Estas situaciones, emerge de una problemática referente a la ausencia de oportunidad, restricciones o demandas orientadas a lo que necesita. (Chiavenato, 2009, p. 476)

Asimismo, Álvarez & Espinoza, (2018) mencionan que el estrés es la percepción de forma cognitiva un desbalance entre el interior y exterior, de acuerdo a la propia percepción, la forma de afrontar y los materiales que están disponibles para hacer frente a ello, razón de su nombre, modelos transaccional. (p. 80). Los conceptos del estrés están orientados a analizar la forma de relacionarse de las personas con sus demandas, como su organismo reacciona y enfrenta esta situación, además de la

reacción de su organismo, pudiendo presentar síntomas físicos, psicológicos, etc. (Osorio & Cárdenas, 2017, p. 82).

El término síndrome de burnout o de desgastes profesionales fue añadido en 1974 por Freudenberg en referencias al resultado de la relación que se establecen entre el individuo y su trabajo, que conlleva al resultado como ellos cansancios físicos y emocional, debido a las condiciones laborales. Este síndrome es caracterizado por un nivel mínimo de rendimiento de la persona en el centro de labores, con propensión a la evaluación negativa, reflejada en la forma de atender y como desempeña sus funciones, pudiendo manifestar agotamiento emocional, sentirse de ya no poder continuar tanto en el aspecto emocionales y afectivo, nivel alto de despersonalización y desarrollo de sentimiento y actitud de cinismos y de carácter indiferente ante los individuos destinatarios del trabajo. (Méndez, 2004, p. 230)

Tratamiento del estrés laboral, se puede interpretar desde tres niveles y puntos de vista, nivel individual, grupal y organizativo. Vista desde el nivel individual, el aprendizaje de estrategia de afrontamiento centrado los problemas, ayuda en la prevención de presencia de problema para la salud, por otro lado, el establecimiento de mecanismos de evitación o alternativa de escapes facilita la aparición y en ciertas circunstancias el mantenimiento. Es preciso señalar que la psicología cognitiva conductuales ayuda mediante las técnicas de solución de problema, preparación para respuestas asertivas, o con capacitación en empleo eficiente del tiempo. Además, pueden emplearse métodos como establecimiento de horario, desconexión de las problemáticas laborales al término de la formada, además del mantenimiento de hábitos equilibrados y saludables como la promoción de ejercicios físicos y dieta equilibrada. (Navinés et al., 2016, p. 365)

En cuanto al nivel grupal, el uso de herramientas para prevenir, pasan al fomento del apoyo social orientado a la mejora de las relaciones con los colegas y sus jefes superiores, además de los equipos informales que contribuyen a disminuir los sentimientos de soledad y el cansancio emocional de los trabajadores y ayudar a la

mejora del clima institucional para la mejora del desempeño en el cumplimiento de las tareas. (Navinés et al., 2016, p. 365)

Desde el punto de vista organizacional, la administración debe ser capaz de poner en marcha diversas herramientas para prevenir, detectar las situaciones estresantes y proporcionar los cambios que favorecen la adaptación y el encaje de los individuos en la institución. (Navinés et al., 2016, p. 365)

Síntomas del estrés, existen tres tipos de estrés, tanto los físicos, psicológicos y conductuales. Los síntomas físicos, manifestados por alteraciones en el metabolismo, ritmo cardíaco y respiraciones aceleradas, aumento en la presión arterial, dolor de cabeza, posibilidad de ataque cardíaco. Los síntomas psicológicos, son la deficiente satisfacción relacionada con el centro de labores, tensión, ansiedad, irritabilidad, aburrimiento y postergación. Por ultimo los síntomas conductuales, reflejado por las modificaciones en el ausentismo, cambio de tareas, alteración en el hábito de alimentación, alto consumo de alcohol o cigarrillos, lenguaje rápido, inquietud y trastornos del sueño. (Coulter et al., 2013, p. 208)

El estrés tiene varios efectos en el individuo y la institución. Dentro de los efectos fisiológicos están relacionados con varias enfermedades, posteriormente el efecto psicológico, tales como el agotamiento o aburrimiento, además de varios tipos de comportamientos, como son el consumo de drogas o alcohol, el desorden alimenticio, el ausentismo, los accidentes. Estas problemáticas, no solo afecta a la persona sino también a la institución, por la alta rotación y malas decisiones de los jefes.

La escala de estrés laboral de la OIT, la misma que fue adaptado por Álvarez & Espinoza, (2018) donde lo divide en siete escalas, el clima organizacional, las estructuras organizacional, territorios organizacional, la tecnología, las influencias del líder, faltas de cohesión y el respaldo del grupo. (Heinz Koontz et al., 2012, p. 331). Existen tres factores principales que origina el estrés, tales como, la organización, los factores individuales y el ambiente en general. (Wayne et al., 2005, p. 405)

El clima organizacional, constituido por la comprensión de la misión, visión, estrategias la forma como se lleva a cabo la dirección y los objetivos. Muchas veces estas no están alineadas con los objetivos individuales, que genera un ambiente inadecuado para los trabajadores. (Álvarez & Espinoza, 2018)

La estructura organizacional, referida al conjunto de formas en que se encuentra dividido trabajo en tareas diferentes y la posterior coordinación, dentro de las cuales destacan, el reporte de información al jefe inmediato, el control y supervisión del cumplimiento de los objetivos por áreas, la forma de manejo de información y tramites, además del grado de autoridad establecida para cada puesto de trabajo donde se delimitan sus atribuciones necesarias para el cumplimiento de las metas. (Álvarez & Espinoza, 2018)

El territorio organizacional, constituido por la experiencia de cada trabajador para resolver problemas en su entorno, además, este debe contar con las condiciones mínimas en un ambiente donde prima el respeto por las opiniones y espacio. (Álvarez & Espinoza, 2018)

La tecnología con que cuentan los trabajadores en la institución para realizar sus actividades y cumplimiento de tareas, que va de la mano con conocimiento técnico para logro de la competitividad. (Álvarez & Espinoza, 2018)

La influencia del líder. Definitivamente, el buen líder motiva y apoya en cada momento al grupo, además promueve el trabajo en equipo, la independencia en la toma de decisiones, un término añadido recientemente como empoderamiento o empowerment, el proceso de confiar y delegar a los trabajadores sus actividades, que estos lo realicen de forma independiente y sientan libre e identificados con el desempeño de sus laborales. Todo esto buscando la productividad máxima. (Álvarez & Espinoza, 2018)

La falta de cohesión, es el vínculo mutuo formado entre los integrantes de un equipo, resultante de un esfuerzo coordinado, comunicación, y alineación de esfuerzos para lograr objetivos comunes, es difícil lograr un propósito en común, si es los objetivos

individuales no se alinean, por ello a importancia de la cohesión. (Álvarez & Espinoza, 2018)

Respaldo del grupo, es la integración y apoyo requerido por parte del equipo de trabajo o miembros importantes, en caso contrario, a menor respaldo, mayor es el estrés y viceversa. (Álvarez & Espinoza, 2018)

Las dimensiones, son cinco, tales como la falta de apoyos organizacional, sobrecarga laboral, la dificultad interpersonal, fuente extrínseca de insatisfacción, las faltas de justicias organizacional. (Puma, 2017, p. 23)

La dimensión falta de apoyo organizacional, el nivel elevado de estrés en el equipo de trabajo, esto se presenta por la deficiente integración y cooperación, manifestado por ausencia de equilibrio donde las relaciones son desconfiadas y escaso compañerismo. (Puma, 2017, p. 23)

La dimensión sobrecarga laboral, refiere aquellos elementos medibles, producto del trabajo en abundancia, que se designa a un trabajador, además, esta persona no puede cumplir por el escaso tiempo, y demasiadas exigencias. (Puma, 2017, p. 23)

La dimensión dificultad interpersonal, indica que es el enfrentamiento que se presenten en los trabajadores, jefes y sus familias, lo que se refleja en la forma de actuar, forma de atención a los usuarios. (Puma, 2017, p. 23)

La dimensión fuentes extrínsecas de insatisfacción, son los beneficios que un colaborador quiere lograr dentro su centro de trabajo, “tales” como; el incremento en el sueldo, la posibilidad de desarrollarse como profesional y ascender a mejores puestos laborales, además del desarrollo de la carrera o estabilidad laboral, la misma que es provisto por la organización donde se desempeñan. (Puma, 2017, p. 23)

La falta de justicia organizacional, son los aspectos referentes al compromiso con la institución, grado en que los trabajadores se comprometen a cumplir con sus labores, además del deseo de permanecer en estos, sin embargo, depende de muchos factores, que impactan en el sentido de pertenencia. (Puma, 2017, p. 23)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

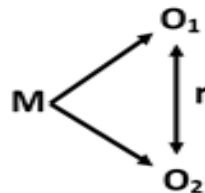
Tipo de estudio

Básica: CONCYTEC, (2019) menciona que la investigación corresponde al estudio de tipo básica, cuya finalidad aumentar la generación de nuevos conocimientos científicos, a través de los trabajos de naturaleza experimental o teórico que se inician principalmente para explicar el fundamento de fenómenos y hechos visibles. (p. 2)

Básica, se orienta a la búsqueda de conocimiento o solución, conservando siempre la objetividad y para la toma de alternativas acordes e importantes. (Hernández et al., 2014, p. 125)

Diseño de investigación

Diseño no experimental, Correlacional, porque tuvo como finalidad explicar la relación de 2 a más variables estudiadas, como éstas se asocian para determinar la incidencia de una sobre otra. (Hernández et al., 2014, p. 108)



Dónde:

M: Tamaño de muestra

r: Relación

O₁: Gestión organizacional

O₂: Estrés laboral

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Resistencia al Cambio

Definición conceptual: La gestión organizacional es comprendida como el perfeccionamiento de las estrategias para la mejora continua de los procesos administrativos, ya que, las instituciones toman en consideración el desarrollo de diligencias de servicios que satisfacen la necesidad general como específica. (Tamayo et al., 2014, p. 71)

Definición operacional: la gestión organizacional fue medido de acuerdo a sus dimensiones de desarrollos humanos, condición laboral y productividad, mediante un cuestionario de preguntas realizado a los trabajadores.

Indicadores: La dimensión desarrollo humano conformado por los indicadores, desarrollo social, desarrollo contextual, desarrollo físico corporal, desarrollo emocional. La dimensión condición laboral constituido por indicadores, “diseño de áreas, “diseño de” puestos, evolución” de experiencias, “indicadores “de producción, trabajo en equipo. “La dimensión “productividad” “constituido” por 5 indicadores que son, “el equipo” de trabajo, efectividad de “los “colaboradores, “cumplimiento de metas, búsqueda de soluciones, autonomía”.

Escala de medida: Ordinal

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual: El estrés es una de las preocupaciones y problemas más preocupantes en las instituciones y es visualizada a través de la ineficiencia en los servicios que estos prestan. (Puma, 2017, p. 18)

Definición operacional: El estrés laboral fue evaluado de acuerdo a las dimensiones, falta de apoyo organizacional, sobre carga laboral, dificultad interpersonal, fuentes extrínsecas de insatisfacciones, falta de justicia organizacional, a través del uso de un cuestionario de preguntas estrés laboral.

Indicadores: La dimensión clima organizacional conformada por 4 indicadores, misión y visión, forma de trabajo, políticas generales, dirección y objetivos. La dimensión estructura organizacional conformado por 4 indicadores el reporte a subordinado, control, estructura formal, cadena de mando. La dimensión territorio organizacional conformado por 3 indicadores el control de actividades, ambiente de trabajo e integración. La dimensión tecnología 3 indicadores, el material disponible, conocimiento técnico, tecnología adecuada. La dimensión influencia del líder constituido por 3 indicadores la representación de los jefes, respeto de los jefes inmediatos y la confianza. La dimensión falta de cohesión conformado por indicadores: Equipo de trabajo, jerarquía institucional, cooperación. Finalmente, la dimensión respaldo del grupo conformado por el respaldo del equipo de trabajo, demandas laborales y ayuda técnica.

Escala de medida: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: La población lo conforman los 85 trabajadores de la Dirección Regional de Salud de San Martín . Distribuidos de la siguiente manera:

Áreas	Cantidad
Dirección general	9
Oficina de asesoría legal sectorial	4
Oficina de control institucional	5
Dirección de desarrollo y recursos humanos	6
Unidad de administración	13
Dirección ejecutiva de regulación y fiscalización sectorial en salud	12
Dirección ejecutiva de salud integral	20
Dirección ejecutiva de inteligencia sanitaria	10
Oficina de planeamiento y presupuesto sectorial	6
Total	85

Criterios de inclusión: Dentro de los criterios de inclusión fueron considerados los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de San Martín, que cumplen con las siguientes características:

- Encontrarse laborando al momento de la aplicación de la encuesta.
- Tener un contrato vigente al momento de realizar la encuesta.
- Encontrarse en su oficina al momento de aplicar la encuesta y tener la predisposición de colaborar con la investigación.

Criterios de exclusión: Dentro de los criterios de exclusión fueron considerados:

- Trabajadores que se encuentran de vacaciones.
- Trabajadores que no desean cooperar con el proceso investigativo.

Muestra: La muestra es parte de la parte de la población la misma que cumple con características similares para cumplir con los objetivos propuesto en la presente. (Hernández et al., 2014). La muestra estuvo conformada por 70 colaboradores de la Dirección Regionales de Saludes de San Martín, 2020, al 95% de confianza.

$$\frac{N * Z\sigma^2 p * q}{d^2 * (N - 1) + Z\sigma^2 * p * q}$$

Dónde:

n= "Muestra"

N = "Total de la población"

Zα= "1.96 al cuadrado" (si la seguridad es del 95%)

p = "proporción esperada" (en este caso 50% = 0.5)

q = "1 – p (en este caso 1-0.5 = 0.5)"

d = "precisión (en su investigación use un 5%)"

$$n = \frac{85 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (85 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 70$$

Muestreo: Corresponde a un muestreo probabilístico simple, donde los criterios de elección de los sujetos para la aplicación del instrumento dependieron de la probabilidad, por la aplicación de fórmula de población finita. (Hernández et al., 2014).

Unidad de análisis: Hernández et al., (2014), indica que son los sujetos a quienes se consideraron para aplicar el instrumento. (p.183), Por tanto, cada uno de los trabajadores de la DIRESA, 2020.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica: La técnica corresponde a las encuestas cuyo fin es la recolección de información, que sirve para codificar, procesar en función a los objetivos. Tal como menciona Hernández et al., (2014), la técnica más común empleada en estudios cuantitativos, para la recopilación de datos y posterior codificación.

Instrumentos: Cuestionario, son preguntas relacionada a las variables que fueron medidos. Pregunta cerrada que contiene categoría o alternativas de respuestas previamente diseñadas y delimitados. (Hernández et al., 2014, p. 217)

El cuestionario de las variables gestión organizacional, estuvo conformado por 21 enunciados, dividido en 3 dimensiones: La dimensión desarrollo humano conformado por 7 enunciados, la dimensión condición laboral con 7 enunciados y la dimensión productividad constituido por 7 enunciados. La escala fue ordinal tipo Likert 1= Nunca, 2, Pocas veces, 3= Mediamente, 4= Casi siempre, 5=Siempre. La misma que fue adaptado de (Tamayo et al., 2014, p. 71).

El cuestionario de la variable estrés laboral, estuvo conformado por 26 enunciados, dividido en 7 dimensiones: la dimensión falta de apoyo organizacional, conformada por 6 enunciados, la dimensión sobrecarga laboral constituida por 7 enunciados, la dimensión dificultad interpersonal 4 enunciados,

la dimensión fuentes extrínsecas de insatisfacciones por 5 enunciados y la dimensión justifica organizacional 4 enunciados. La escala fue ordinal tipo Likert 1= Nunca, 2, Pocas veces, 3= Mediamente, 4= Casi siempre, 5=Siempre. La misma que adaptado de (Puma, 2017).

+Validez

La validez fue realizada mediante el juicio de expertos, la misma que cumple con características, tales como: Profesionales con grado de maestría como mínimo, conocedores de las variables en estudio y experiencia en investigación científica. Tal como se detalla a continuación;

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión organizacional	1	Metodólogo	4,3	Existe suficiencia
	2	Gestión Publica	4,8	Existe suficiencia
	3	Gestión Publica	4,7	Existe suficiencia
Estrés laboral	1	Metodólogo	4,2	Existe suficiencia
	2	Gestión Publica	4,8	Existe suficiencia
	3	Gestión Publica	4,8	Existe suficiencia

El instrumento estuvo constituido por cuestionarios de las variables, validado por profesionales expertos, quienes se encargaron de evaluar la consistencia y pertenencia de los mismos. El resultado muestra un promedio de 4.6, que es igual al 92% de concordancia entre jueces; lo que refleja que tiene alta validez; y reúne las condiciones metodológicas para ser aplicado.

Confiabilidad

Las variables tanto de gestión organizacional y resistencia al cambio, fueron analizadas a través del Alfa de Cronbach, que permitió determinar la confiabilidad. La variable gestión organizacional, evaluada de acuerdo a 21 enunciados, muestra un valor de 0,965. Lo que indica que el instrumento tiene una excelente confiabilidad.

La variable estrés laboral, evaluada de acuerdo a 26 enunciados, muestra un valor de 0,962, representando una excelente confiabilidad del instrumento.

Variable gestión organizacional

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	21

Variable estrés laboral

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	26

3.5 Procedimientos

Fase diagnóstica: Primero fueron identificados la totalidad de las personas que trabajan en la escuela, para determinar si estas cumplen con las características para ser evaluados.

Posterior a ello se realizó la coordinación con el director para la autorización de la aplicación del instrumento.

Las variables fueron evaluadas tal cual suceden, sin realizar la manipulación, por la naturaleza de la investigación de tipo no experimental. Luego fueron

codificadas en el SPSS. 25 para el análisis correspondiente, de acuerdo a lo indicado en la presente.

Para el desarrollo o ejecución de la presente investigación se tendrá en cuenta los siguientes procedimientos generales, acorde con el método científico:

- Identificación y delimitación del problema de investigación: De acuerdo a la realidad existente en la institución y percibida por los trabajadores de DIRESA 2020.
- Planificación de la investigación: Estableciendo un plan que servirá como guía para la consecución y termino de la investigación, dentro de los plazos establecidos.
- Elaboración y validación de los instrumentos: La elaboración de los instrumentos será en función de los indicadores, dimensiones y variables que se pretende analizar. Validado por tres profesionales expertos, con grado de maestría y con experiencia en las variables investigadas.
- Recojo y procesamiento de la información: Para el inicio de recojo de información, se procederá a encuestar a los trabajadores, de acuerdo a la realidad existente en el momento. (Hernández et al., 2014). Y fueron procesados en el SPSS. 25.
- Análisis de la información: El análisis de información que permitirá interpretar los resultados obtenidos, aceptando o rechazando las hipótesis planteadas en la presente.
- Redacción y presentación del informe: Respetando la norma Apa séptima edición y explicando los hallazgos encontrados.

3.6 Métodos de análisis de datos

La información, datos recopilados en cada uno de los instrumentos fueron analizados en el programa SPSS.25.

En primer momento fue realizado el análisis del nivel de acuerdo a los objetivos de las variables, en tabla de frecuencia y porcentaje, previa baremación de la información.

Posteriormente, la correlación de las dimensiones con la variable segunda, empleando la correlación de Pearson, ya que los datos tienen normalidad. Los valores fueron interpretados de acuerdo a:

Valor de r	Significado
-0.9	"Correlación negativas muy fuertes"
- 0.75	"Correlación negativas considerables"
- 0.5	"Correlación negativas medias"
- 0.25	"Correlación negativas débiles"
- 0.1	"Correlación negativas muy débiles"
0.00	"No existe correlación entre las variables"
0.1	"Correlación positivas muy débiles"
0.25	"Correlación positivas débiles"
0.5	"Correlación positivas medias"
0.7	"Correlación positivas considerables"
0.9	"Correlación positivas muy fuertes"
1	"Correlación positivas perfectas"

Fuente: Hernández et al., (2014)

3.7 Aspectos éticos

La investigación cumple con el código de ética de un buen investigador, donde se respeta el derecho de autoría, de acuerdo a lo mencionado en las normas APA séptima edición, en consecuencia, cada uno de los párrafos contiene la citación respectiva, Además del cumplimiento del reglamento de posgrado estipulado por la Universidad César Vallejo. Asimismo, la información a recopilar contará con previa autorización de los involucrados, que serán empleados para fines netamente de la investigación. Lo que garantizará la calidad ética de la presente, cumpliendo el principio de beneficencia.

IV.RESULTADOS

4.1. Nivel de gestión organizacional en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020.

Tabla 1

Gestión organizacional en la DIRESA, 2020.

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	<= 53,00	24	34,3
Regular	54,00 - 79,00	38	54,3
Alto	80,00+	8	11,4
Total		70	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

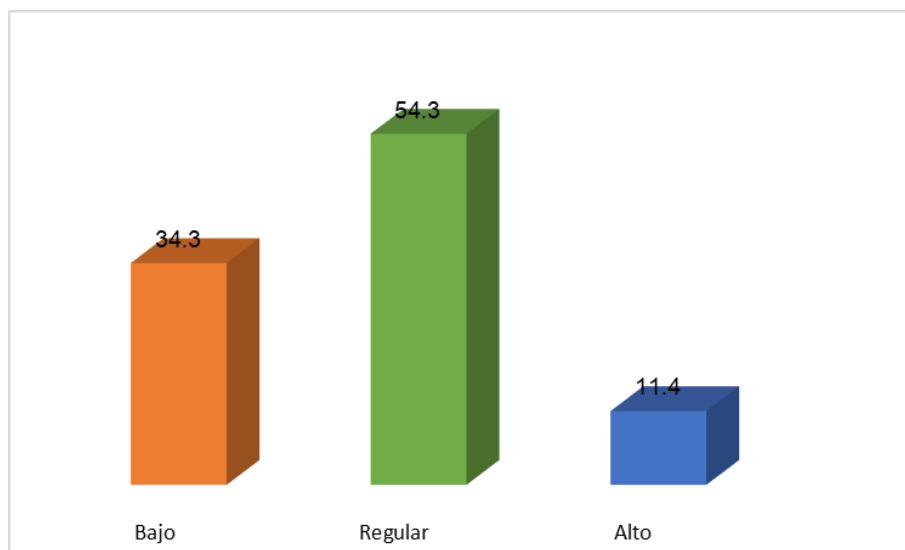


Figura 1. Gestión organizacional en la DIRESA, 2020

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación: El nivel de gestión organizacional en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020 es regular tal como indica el 54,3% de los trabajadores, el 34,3% es bajo y el 11,4% es alto. Por consiguiente, el desarrollo humano, condiciones laborales y productividad es regular. Por tanto, se rechaza la hipótesis de la investigación.

4.2. Nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020.

Tabla 2

Estrés laboral en la DIRESA, 2020.

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	$\leq 72,00$	10	14,3
Regular	73,00 - 98,50	35	50
Alto	98,51+	25	35,7
Total		70	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la DIRESA, 2020.

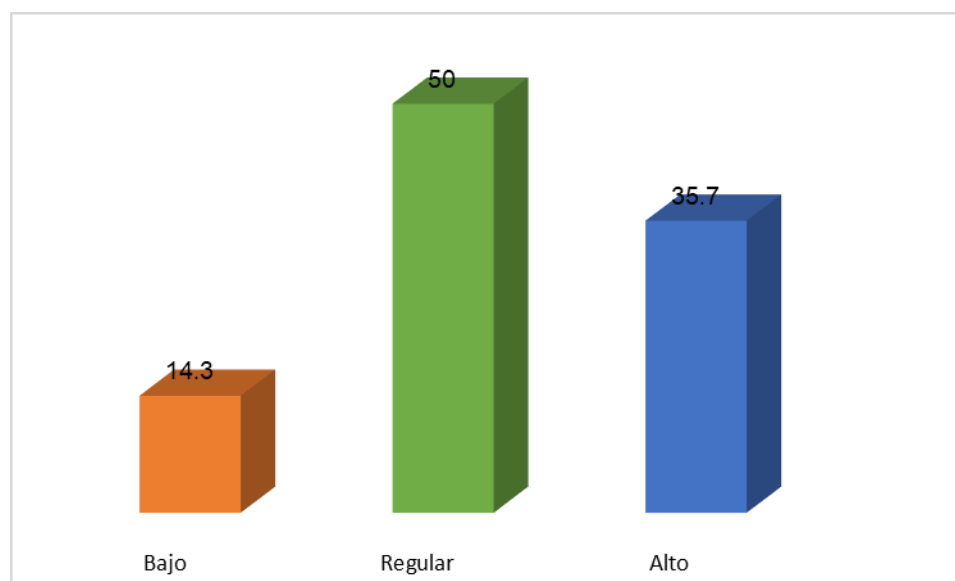


Figura 2. *Estrés laboral en la DIRESA, 2020.*

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la DIRESA, 2020.

Interpretación: El nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020 es regular tal como menciona el 50% de los trabajadores, el 35,7% es alto y el 14.3% indican que es bajo. En tanto, el estrés en la institución es regular y alto, siendo los porcentajes más representativos. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis de la investigación.

4.3. Relación entre el desarrollo humano y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.	Sig.
Desarrollo humano	,144	70	,001	,015
Condiciones laborales	,125	70	,008	,046
Productividad	,078	70	,200*	,159
Gestión organizacional	,086	70	,200*	,155
Falta de apoyo organizacional	,111	70	,031	,041
Sobre carga laboral	,128	70	,006	,098
Dificultad interpersonal	,156	70	,000	,014
Fuentes extrínsecas de insatisfacciones	,121	70	,013	,003
Falta de justicia organizacional	,187	70	,000	,001
Estrés laboral	,093	70	,200*	,053

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: La prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov^a para muestras superiores a 50, refleja que los datos poseen normalidad, porque el nivel de significancia bilateral es mayor al 0,05 ($p > 0,05$). Por ende, el estadístico sugerido es la correlación de Pearson. La correlación de Pearson es una estadística muy eficiente para datos ordinales (Hernández et al., 2014, p. 323).

Tabla 4

Desarrollo humano y el estrés laboral en la DIRESA 2020.

		Desarrollo humano	Estrés laboral
Desarrollo humano	Correlación de Pearson	1	,690**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Estrés laboral	Correlación de Pearson	,690**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la DIRESA, 2020.

Interpretación: Existe relación positiva media entre el desarrollo humano y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020, con correlación de Pearson de 0,690 y la significancia bilateral de 0.000 ($p < 0,05$). Por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación. Es decir, al mejorar el desarrollo humano, en cuanto al desarrollo social, contextual, físico corporal, desarrollo emocional y cognitivo, incidirá en la mejora del estrés laboral.

4.4. Relación entre las condiciones laborales y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020.

Tabla 5

Condiciones laborales y el estrés laboral en la DIRESA, 2020.

		Condiciones laborales	Estrés laboral
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	1	,748**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Estrés laboral	Correlación de Pearson	,748**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la DIRESA, 2020.

Interpretación: Existe relación positiva considerable entre las condiciones laborales y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020, con correlación de Pearson de 0,748 y significancia bilateral de 0.000 ($p < 0,05$). Por tanto, se acepta hipótesis de la investigación, que indicaba que existe relación significativa entre las condiciones laborales y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Es decir, al mejorar las condiciones laborales en cuanto al diseño de áreas, diseño de puestos, indicadores de producción y trabajo en equipo, contribuirá a la mejora de las situaciones que causan estrés en la institución.

4.5. Relación entre la productividad y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020.

Tabla 6

Productividad y el estrés laboral DIRESA, 2020.

		Productividad	Estrés laboral
Productividad	Correlación de Pearson	1	,711**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Estrés laboral	Correlación de Pearson	,711**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la DIRESA, 2020.

Interpretación: Existe relación correlación positiva considerable entre la productividad y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Con correlación de Pearson de 0,711 y significancia bilateral de 0.000 ($p < 0,05$). Por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación que indicaba que, existe relación significativa entre productividad y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Es decir, al mejorar la productividad, en el equipo de trabajo, efectividad de los colaboradores, cumplimiento de metas, búsqueda de soluciones y autonomía, incidirá en mejorar las condiciones laborales que producen estrés.

4.6. Relación entre la gestión organizacional y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020.

Tabla 7

Gestión organizacional y el estrés laboral en la DIRESA, 2020.

		Gestión organizacional	Estrés laboral
Gestión organizacional	Correlación de Pearson	1	,763**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Estrés laboral	Correlación de Pearson	,763**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la DIRESA, 2020.

Interpretación: Existe relación positiva considerable entre la gestión organizacional y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Tal como muestra la correlación de Pearson de 0,763, con un nivel de significancia de 0,000. Por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación que indicaba, existe relación significativa entre la productividad y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Por tanto, al mejorar la gestión organizacional, mejorará las condiciones de estrés laboral en la institución.

Es importante recalcar la importancia de estos valores para contribuir con la mejora de los trabajadores e las instituciones. Es importante recalcar la importancia de estos valores para contribuir con la mejora de los trabajadores e las instituciones. Es importante recalcar la importancia de estos valores para contribuir con la mejora de los trabajadores e las instituciones. Es importante recalcar la importancia de estos valores para contribuir con la mejora de los

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al nivel de gestión organizacional en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020 es regular tal como indica el 54,3% de los trabajadores, el 34,3% es bajo y el 11,4% es alto. Por consiguiente, el desarrollo humano, condiciones laborales y productividad es regular. En concordancia, El Masri y Suliman, (2019) La gestión del talento y el reconocimiento de los empleados pueden afectar significativamente el nivel de desempeños de los empleados, además de contribuir al éxito organizacional y posicionamiento. Este estudio también encontró que la gestión del talento y el reconocimiento de los empleados están interrelacionados variables que afectan el desempeño de los empleados. La gestión del talento y el desempeño de los empleados son visto como herramientas estratégicas para implementar objetivos estratégicos y para mejorar la productividad y el rendimiento de la organización.

Rivero & Dabos, (2017) añaden que la base de la diferenciación son los empleados de acuerdo a sus características individuales, que contribuye a mejorar desempeño en su centro de trabajo, sin embargo, esto depende muchos factores, como las políticas, la motivación, la distribución adecuada del trabajo, entre otros. Los trabajadores que tienen condiciones adecuadas, los materiales, equipos, además de una buena actitud, son capaces de solucionar problemas prontamente, además de brindar soluciones y contribuir con el crecimiento de la empresa, porque sus objetivos están alineados a los de la institución.

En cuanto al estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020 es regular tal como menciona el 50% de los trabajadores, el 35.7% es alto y el 14.3% indican que es bajo. Existe falta de apoyo organizacional, sobre carga laboral, dificultad interpersonal, fuentes extrínsecas de insatisfacciones y la falta de justicia organizacional en la institución. Tal como menciona Buchelli et al., (2016), los procesos que mejoran las condiciones laborales vienen a través de la aplicación de prácticas socialmente responsables, puesto que estas se enfocan en principalmente generar un compromiso social entre la empresa y el colaborador,

permitiendo que los índices de rotación de personal disminuyan considerablemente, la percepción sobre las condiciones laborales mejoran por parte del colaborador por ende el compromiso organización se ve fortalecido y ello refleja en las capacidades que se generan como el ahorro el bienestar familiar, los planes de carrera y mejor calidad de vida. Al igual, Hargrove et al., (2016) menciona que los trabajadores experimentan circunstancias estresantes todo el tiempo, incluido el trabajo condiciones, expectativas de trabajo e interacciones interpersonales. Las personas experimentan estrés tanto psicológica y físicamente, como estímulo, reacción y como cognitivo.

De acuerdo a la relación significativa entre el desarrollo humano y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020, con correlación de Pearson de 0,690 y la significancia bilateral de 0.000 ($p < 0,05$). Por consiguiente, al mejorar el desarrollo humano, en cuanto al desarrollo social, contextual, físico corporal, desarrollo emocional y cognitivo, incidirá en la mejora de las condiciones que causan estrés laboral. Tal como indica, Orgambidez et al., (2015) la satisfacción del colaborador se ve muy relacionada con el engagement, puesto que el estrés laboral dificulta el acceso a mejores condiciones de ambiente laboral, el trabajador asume su compromiso en función de la percepción positiva que tenga respecto a la organización. El ambiente laboral tiene que cumplir con las condiciones mínimas y adecuadas, para que los trabajadores se motiven a realizar las acciones encomendadas, además promueve la iniciativa en los trabajadores, generando impacto positivo en el cumplimiento de lo establecido al inicio de la planeación. Por otro lado, Reyes y Gonzalez, (2014) los gestores encargados de recursos humanos deben tener claro la forma de gestionar los conflictos, para evitar, los problemas de comunicación y entendimiento, es preciso mencionar, al no existir directrices claras, genera incertidumbre, falta de compromiso entre los integrantes, traduciéndose en falta de confianza a la hora del desarrollo de las actividades necesarias para el cumplimiento de los objetivos.

En cuanto a la relación significativa entre las condiciones laborales y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020, con correlación de Pearson de 0,748 y significancia bilateral de 0.000 ($p < 0,05$). En tanto, al mejorar las condiciones laborales en cuanto al diseño de áreas, diseño de puestos, indicadores de producción y trabajo en equipo, contribuirá a la mejora de las situaciones que causan estrés en la institución. En contraste, Salamanca et al., (2014) El entorno organizacional cuenta con distintos sistemas que se encuentran enfocados, a la toma de decisiones, comunicación, manejo de información, en este contexto las entidades son cada vez más competitivas por los recursos humanos que cuenta, porque de la mano de ellos es cómo se gestiona los recursos e insumos. Las instituciones líderes, son aquellas que se preocupan en primer momento por fortalecer el sistema interno, son conscientes, que eso se reflejará en el exterior, los usuarios, los proveedores, quienes notarán esto, además, el progreso comienza por desarrollar colaboradores comprometidos, con deseo de surgir y concertar la institución en una de las líderes del entorno.

Los factores psicosociales en el trabajo son producto de las condiciones en la cual se desarrolla las acciones de trabajo, estas a su vez pueden generar efectos positivos o negativos en el desempeño, por lo cual es importante el desarrollo de un adecuado modelo de manejo de estrés. Las estrategias diseñadas por la institución para afrontar las situaciones estresantes, ayudan a crear un ambiente adecuado o por el contrario en caso de improvisación, se refleja en los trabajadores y el clima es percibido por los usuarios finales. (Fernández & Calderón, 2017),

En cuando a la relación correlación positiva considerable entre la productividad y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Con correlación de Pearson de 0,711 y significancia bilateral de 0.000 ($p < 0,05$). Es decir, al mejorar la productividad, en el equipo de trabajo, efectividad de los colaboradores, cumplimiento de metas, búsqueda de soluciones y autonomía, incidirá en mejorar las condiciones laborales que producen estrés. Arias et al.,

(2017) la planificación de actividades a nivel personal, organizacional y social, permitirá disminuir los niveles de estrés laboral, disminuir el agotamiento emocional, generar el equilibrio entre los aspectos que atañen lo familiar y las acciones laborales, será más que un proceso un fin dentro de la organización de tal manera que se maneje un ambiente laboral con mayores condiciones sociales y de interacción, por el bienestar de todos.

Asimismo, Gago et al., (2017) indica que el desarrollo de las actividades no están planificadas adecuadamente pues lo jefes y superiores quienes realizan las decisiones no toman en cuenta las condiciones y experiencias que tiene el personal para elaborar el plan de atención, ocasionando déficit en la capacidad de los servicios de la organización, por lo cual los trabajadores se sienten frustrados ante la falta de cumplimiento de las metas establecidas en la misma.

De acuerdo a la relación significativa entre la gestión organizacional y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020, la correlación de Pearson de 0,763, y un nivel de significancia de 0,000. Por tanto, al mejorar la gestión organizacional, desarrollo humano, condiciones laborales, productividad, incidirá en las condiciones relacionadas al clima organizacional. Tal como indica, Solís et al., (2016) las instituciones públicas cuentan con profesionales que cada vez están siendo motivados a lograr mayor productividad, son más competitivos y toman en consideración los escenarios económicos y de enfoque global del mercado para optimizar su desempeño. Los profesionales de la institución son cada vez más conscientes para realizar sus labores, estos entran a laborar conscientes de la labor a realizar, es decir, servir a otros ciudadanos y buscar la satisfacción de esto.

Por otro lado, Flores & Tarrillo, (2019) difiere al indicar que en la presente no se evidencia la correlación de las variables de estudio por ello el estrés laboral no tiene relación con el compromiso organizacional. ($r = -0.016$ **: $p < 0,937$), El estrés laboral no incide en el compromiso, por más que la institución implemente mejoras, al disminuir el estrés laboral, los trabajadores no se comprometerán con

el logro de los objetivos. Sin embargo, García, (2017) la existencia de la correlación significativa, los colaboradores de las áreas administrativas de la institución, al ver mejoras orientado a los recursos humanos, estos mostrarán mayor empeño para la mejora en la calidad de servicios.

Por consiguiente, la calidad de los servicios, es producto del esfuerzo tanto de los líderes y de los trabajadores en general, a través de las distintas actividades en conjunto, coordinación y apoyo. Además, Gárate, (2017) menciona que; el estrés está muy relacionado con el desempeño laboral, con un valor de 0,373 con el estadístico Rho de Spearman. Por lo tanto, la dirección debe evaluar cada uno de las situaciones que generan estrés, para mejorar y generar condiciones adecuadas para los trabajadores y estas se comprometan a cumplir con lo estipulado en la planificación. Asimismo Ramírez et al., (2019) la gestión organizacional posee un elemento estratégico en una institución, trascendiendo en las actividades que realiza el colaborador, dando origen a procesos de cambio organizacional donde las personas son fundamentales. Bustamante & Álvarez, (2019) añade que la gestión organizacional determina el clima de la misma que es un conjunto de propiedades del ambiente de trabajo que directa o indirectamente inciden sobre las conductas y que pueden ser medidas por medio de percepciones.

VI.CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre la gestión organizacional y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Tal como muestra la correlación de Pearson de 0,763, y un nivel de significancia de 0,000. Por tanto, al mejorar la gestión organizacional, desarrollo humano, condiciones laborales, productividad, incidirá en las condiciones relacionadas al clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo en la institución.
- 6.2. El nivel de gestión organizacional en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020 es regular tal como indica el 54,3% de los trabajadores, el 34,3% es bajo y el 11,4% es alto. Por consiguiente, el desarrollo humano, condiciones laborales y productividad es regular.
- 6.3. El nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020 es regular tal como menciona el 50% de los trabajadores, el 35,7% es alto y el 14,3% indican que es bajo. Por tanto, existe falta de apoyo organizacional, sobre carga laboral, dificultad interpersonal, fuentes extrínsecas de insatisfacciones y la falta de justicia organizacional en la institución.
- 6.4. Existe relación significativa entre el desarrollo humano y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020, con correlación de Pearson de 0,690 y la significancia bilateral de 0.000 ($p < 0,05$). Por consiguiente, al mejorar el desarrollo humano, en cuanto al desarrollo social, contextual, físico corporal, desarrollo emocional y cognitivo, incidirá en la mejora de las condiciones que causan estrés laboral.
- 6.5. Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020, Con correlación de Pearson de 0,748 y significancia bilateral de 0.000 ($p < 0,05$). En tanto, al mejorar las condiciones laborales en cuanto al diseño de áreas, diseño de puestos,

indicadores de producción y trabajo en equipo, contribuirá a la mejora de las situaciones que causan estrés en la institución.

- 6.6. Existe relación significativa entre la productividad y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Con correlación de Pearson de 0,711 y significancia bilateral de 0.000 ($p < 0,05$). Es decir, al mejorar la productividad, en el equipo de trabajo, efectividad de los colaboradores, cumplimiento de metas, búsqueda de soluciones y autonomía, incidirá en mejorar las condiciones laborales que producen estrés.

La dimensión clima organizacional conformada por 4 indicadores, misión y visión, forma de trabajo, políticas generales, dirección y objetivos. La dimensión estructura organizacional conformado por 4 indicadores el reporte a subordinado, control, estructura formal, cadena de mando. La dimensión territorio organizacional conformado por 3 indicadores el control de actividades, ambiente de trabajo e integración. La dimensión tecnología 3 indicadores, el material disponible, conocimiento técnico, tecnología adecuada. La dimensión influencia del líder constituido por 3 indicadores la representación de los jefes, respeto de los jefes inmediatos y la confianza. La dimensión falta de cohesión conformado por indicadores: Equipo de trabajo, jerarquía institucional, cooperación. Finalmente, la dimensión respaldo del grupo conformado por el respaldo del equipo de trabajo, demandas laborales y ayuda técnica. es regular tal como menciona el 45,7% de los trabajadores, el 40% es alto y el 14% indican que es bajo. En tanto es regular tal como menciona el 45,7% de los trabajadores, el 40% es alto y el 14% indican que es bajo. En tanto es regular tal como menciona el 45,7% de los trabajadores, el 40% es alto y el 14% indican que es bajo. En tanto es regular tal como menciona el 45,7% de los trabajadores, el 40% es alto y el 14% indican que es bajo. En tanto es regular tal como menciona el 45,7% de los trabajadores, el 40% es alto y el 14%

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director Regional de Salud San Martín- DIRESA y director de recursos humanos, tomar en consideración los aspectos relacionados a la gestión organizacional, desarrollo humano, condiciones laborales, productividad, para mejorar el clima organizacional, la estructura, territorio organizacional, promover una buena influencia que motive a los trabajadores a desempeñar sus funciones de forma colaborativa.
- 7.2. Al director de la DIRESA y director de recursos humanos, trabajar en forma conjunta, con la finalidad de plantear estrategias que permita mejorar la gestión organizacional, el desarrollo humano, condiciones laborales y productividad en la institución.
- 7.3. Al director de recursos humanos de la DIRESA, brindar apoyo organizacional, eliminar la cantidad de trabajo, recursos y/o materiales y la demanda laboral ya que esto contribuirá en la disminución de la sobrecarga laboral, asimismo, eliminar los conflictos laborales, el clima laboral y la competitividad, asimismo, las fuentes extrínsecas de insatisfacciones y promover la justicia organizacional.
- 7.4. Al director de recursos humanos de la DIRESA mejorar el desarrollo humano, en cuanto al desarrollo social, contextual, físico corporal, desarrollo emocional y cognitivo, ya que incidirá en la mejora de las condiciones que causan estrés laboral.
- 7.5. Al director de recursos humanos de la DIRESA mejorar las condiciones laborales en cuanto al diseño de áreas, diseño de puestos, indicadores de producción y trabajo en equipo, contribuirá a la mejora de las situaciones que causan estrés en la institución.
- 7.6. Al director de recursos humanos de la DIRESA mejorar la productividad, en el equipo de trabajo, efectividad de los colaboradores, cumplimiento de metas,

búsqueda de soluciones y autonomía, impactará en mejorar las condiciones laborales que producen estrés.

REFERENCIAS

- Álvarez, L., & Espinoza, C. E. (2018). Estrés laboral en trabajadores formales de la bahía de Guayaquil. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación*, 3(24). <https://doi.org/10.31876/re.v3i24.426>
- Arias, W., Muñoz, A., Deldago, Y., Ortiz, M., & Quispe, M. (2017). Burnout Syndrome in Healthcare Personnel from Arequipa City (Peru). *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 331–344. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331&lng=en&tlng=en
- Buchelli, E., Yara, Y., & Africano, E. (2016). Characterisation of social responsibility practices associated with human resource management in San José Hospital, Bogota D.C., Colombia. *Repertorio de Medicina y Cirugía*, 25(2), 109–117. <https://doi.org/10.1016/j.reper.2016.03.005>
- Bustamante, M., & Álvarez, A. (2019). Validation of a Questionnaire on Organizational Climate Intended to Health Organizations. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(36), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-36.vcco>
- Cárdenas, L., & Osorio, J. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a charity institution of the Province of Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178–186. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed).
- CONCYTEC. (2019). *Manual del Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación*

Tecnológica.

Coulter, M., DeCenzo, D., & Robbins, S. (2013). *Fundamentos de la Administración* (Octava).

El Masri, N., & Suliman, A. (2019). Talent Management, Employee Recognition and Performance in the Research Institutions. *Studies in Business and Economics*, 14(1), 127–140. <https://doi.org/10.2478/sbe-2019-0010>

Fernández, J., & Calderón, G. (2017). Job demands-control-social support model in the study of labor stress in Peru. *Revista Medica Herediana*, 28(4), 281. <https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>

Flores, K., & Tarrillo, J. (2019). *Estrés laboral y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores del Área de Recursos Humanos de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo, Tarapoto, 2018* [Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39570>

Gago, K., Martínez, I., & Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica PSIENCIA*, 9(4), 1–15. <https://doi.org/10.5872/psiencia/9.4.21>

Gárate, A. (2017). *Nivel de estrés laboral y grado de desempeño de los colaboradores del Hospital II – 2 Tarapoto, 2016* [Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16517>

García, L. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Servicio del Personal Administrativo y Asistencial del Hospital II-2 Tarapoto. 2017* [Universidad Cpesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30911>

Hargrove, B., Hargrove, D., & Becker, W. (2016). Managing Stress: Human Resource Management Interventions for Distress and Eustress. *Human Resources*

Education, 10(2), 25–38.
<https://journals.troy.edu/index.php/JHRE/article/view/153>

Hernández, F., & Martí, Y. (2006). Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano. *ACIMED*, 4(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1024-94352006000100003

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed., Número 9). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Koontz, Harold, Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (Catorce).

Koontz, Heinz, Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (Decimocuar).

Lara, D. (2016). *Plan de motivación para la mejora del clima laboral dirigido a los colaboradores de los sistemas médicos de la Universidad San Francisco de Quito* [Tecnológico Superior “Cordillera”].
<http://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/2178/1/114-EMP-RH-16-16-1712386075.pdf>

Mas, C. (2012). *¿En qué hay que transformar la Administración Pública española? Cómo afrontar el reto del cambio del sector público*.
<https://www.pwc.es/es/publicaciones/sector-publico/assets/transformar-administracion-publica-esp.pdf>

Matabanchoy, S., Lasso, E., & Pantoja, M. (2017). Stress in functionaries of Public Educational Institutions. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas “PSICOESPACIOS”*, 11(19), 37–60.
<https://doi.org/https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>

Méndez, J. (2004). Working stress or “burnout syndrome”. *Instituto Nacional de*

Pediatría, 25(5), 299–302.
<http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/handle/20.500.12103/1814>

Murgía, A., Pozos, B., & Plascencia, A. (2019). Estrés laboral y su relación con factores socio-laborales en docentes de una escuela pública y de una privada. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(1), 52–57.
<https://doaj.org/article/e19c9a2a06fd43d29b2e65b96ae252f2>

Navinés, R., Martín, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Work-related stress: Implications for physical and mental health. *Medicina Clínica*, 146(8), 359–366.
<https://doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>

Orgambídez, A. stress and job satisfaction: E. the mediating role of work engagementdro, Pérez, P., & Borrego, Y. (2015). Role stress and job satisfaction: Examining the mediating role of work engagement. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69–77.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>

Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Oyarce, H. (2010). Panorama de los Sistemas de Recursos Humanos en América Latina y el Caribe. En *Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES)*.
https://www.cepal.org/ilpes/panorama/documentos/INFORME_HECTOR_OYARCE.pdf

Piña, N., Chiang, M., & Lama, S. (2018). Variación en el nivel de compromiso y estrés laboral de los funcionarios del Hospital de Yungay Chile tras implementar un plan de intervención que los involucre en el proceso de acreditación. *Revista Facultad de Ciencias de la Salud UDES*, 5(1), 24.
<https://doi.org/10.20320/rfcsudes.v5i1.104>

Puma, J. (2017). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud*

Materno Infantil Piedra Liza, 2017 [Universidad César Vallejo].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1

- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información tecnológica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reyes, A., & Gonzalez, L. (2014). Gestión estratégica del talento humano consideraciones de juicio para el desarrollo eficiente de proyectos desde la optica del chaos manifiesto. *Suma de Negocios*, 5(11), 49–61. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70019-9](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70019-9)
- Rivero, A., & Dabos, G. (2017). Human resources differential management: A review and an integration of the literature. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 39–51. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>
- Rojas, J. (2018). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. FONDECYT. <http://www.fondecyt.gob.pe/interactiva/fondecyt-informa/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral>
- Salamanca, Y., Río, A. Del, & Ríos, D. (2014). Model of Organizational Management Based on the Achievment Of Objectives. *Suma de Negocios*, 5(11), 70–77. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7)
- Sarsosa, K., & Charria, V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44. <https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, J., & Gutiérrez, H. (2016). Relationship between organizational climate and burnout syndrome in the emergency service of a hospital Category III-2. Lima, Peru 2015. *Horizonte Médico (Lima)*, 16(4), 32–38. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2016.v16n4.06>

Tamayo, Y., Del Rio, A., & García, D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. En *Suma de Negocios* (Vol. 5). [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7)

Wayne, M., Robert, N., Edición, D., Slocum, J. W., & Las, A. E. N. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (Novena).

ANEXOS

Anexo n° 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión organizacional	Corresponde el desarrollo de estrategias de mejoramiento continuo en los procesos administrativos, y de servicios que satisfacen necesidades generales y específicas. (Tamayo et al., 2014, p. 71)	El estrés será medido de acuerdo al desarrollo humano, condiciones laborales, productividad. La misma que será evaluada a través de un cuestionario de preguntas a los usuarios.	Desarrollo humano	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo social • Desarrollo contextual • Desarrollo físico corporal • Desarrollo emocional • Desarrollo cognitivo 	Ordinal
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de áreas • Diseño de puestos • Evaluación de experiencias • Indicadores de producción • Trabajo en equipo 	
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de trabajo • Efectividad de los colaboradores • Cumplimiento de metas • Búsqueda de soluciones • Autonomía 	
Estrés laboral	El estrés es una de las preocupaciones y problemas más preocupantes en las instituciones y es visualizada a través de la ineficiencia en los servicios que estos prestan. (Puma, 2017, p. 18)	El estrés laboral fue evaluado de acuerdo a las dimensiones, falta de apoyo organizacional, sobre carga laboral, dificultad interpersonal, fuentes extrínsecas de insatisfacciones, falta de justicia organizacional, a través del uso de un cuestionario de preguntas.	Falta de apoyo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo • Autoridad para toma de decisiones • Motivación • Jerarquía institucional • Falta de cohesión 	Ordinal
			Sobrecarga laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de trabajo • Recursos y/o materiales • Demanda laboral 	
			Dificultad interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Conflictos laborales • Clima laboral • Competitividad laboral 	
			Fuentes extrínsecas de insatisfacciones	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo • Beneficios laborales • Tareas • Ascenso 	
			Falta de justicia organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso laboral • Recompensa 	

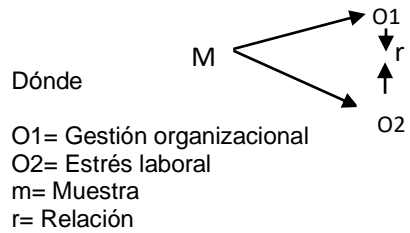
				• Formación	
--	--	--	--	-------------	--

Anexo n° 2: Matriz de consistencia

Título: Gestión organizacional y estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de gestión organizacional en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020? - ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020? - ¿Cuál es la relación entre el desarrollo humano y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020? - ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020? - ¿Cuál es la relación entre la productividad y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020? 	<p>Objetivo general Establecer la relación entre la gestión organizacional y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de gestión organizacional en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. - Identificar el nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. - Analizar la relación entre el desarrollo humano y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. - Identificar la relación entre las condiciones laborales y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. - Analizar la relación entre la productividad y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. 	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión organizacional y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - El nivel de gestión organizacional en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Es alto. - El nivel de estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. Es alto. - Existe relación significativa entre el desarrollo humano y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. - Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. - Existe relación significativa entre la productividad y el estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020. 	<p>Técnica Encuesta: Con preguntas cerradas tipo escala Likert.</p> <p>Instrumentos Cuestionario: Conteniendo preguntas por cada ítem, de acuerdo a los indicadores, para la evaluación de dimensiones y determinación del estado de las variables.</p>
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

El tipo es aplicada y el diseño correlacional, porque pretende medir y describir la asociación entre las variables de estudio. (Hernández et al., 2014)



Población

Población: 85 trabajadores de la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020.

Muestra

Muestra: Para la presente investigación se tomará una muestra de 70 trabajadores de la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020, de acuerdo a la fórmula de población finita.

Variables	Dimensiones	
Gestión organizacional	Desarrollo humano	
	Condiciones laborales	
	Productividad	
Estrés laboral	Falta de apoyo organizacional	
	Sobre carga laboral	
	Dificultad interpersonal	
	Fuentes extrínsecas de insatisfacciones	
	Falta de justicia organizacional	

Anexo n° 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir la gestión organizacional

La presente tiene como finalidad recopilar información importante para el sustento de la investigación denominada: “Gestión organizacional y estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020”

Instrucciones: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Usted crea conveniente,

Escala: 1= Nunca, 2, Pocas veces, 3= Medianamente, 4= Casi siempre, 5=Siempre.

Gestión organizacional						
Desarrollo Humano		1	2	3	4	5
1	En la institución los jefes le permiten aprovechar sus habilidades individuales, capacidades para establecer relaciones sociales armónicas.					
2	La institución se preocupa por el desarrollo contextual, la interacción permanente de los trabajadores que promueve un clima adecuado					
3	La institución brinda espacios adecuados para el desarrollo grupal e individual de los trabajadores					
4	La institución promueve el desarrollo de actividades físicas donde aprovecha sus habilidades motrices, mentales y orgánicas, para optimizar el desempeño de la labor.					
5	La institución permite el desarrollo emocional a través de atención psicológica y capacitaciones, para evaluar el accionar cotidiano.					
6	La institución desarrolla actividades que enlazan los procesos de desarrollo humano generando condiciones de motivación en el trabajo					
7	La institución promueve el desarrollo cognitivo a través de talleres de aprendizaje para mejorar los procesos laborales.					
Condiciones laborales		1	2	3	4	5
8	Las áreas de trabajo tienen estandarizados los procesos, la limpieza y el orden que deben tener en cuenta los trabajadores.					
9	La institución cuenta con el diseño de puestos ergonómicos a partir del confort del trabajador y la minimización de los riesgos.					
10	En la institución se realiza el análisis de la evolución del uso de herramientas que promueve el acceso a las condiciones ideales de trabajo.					
11	En la institución se mide el rendimiento productivo a partir de las capacidades personales y/o grupales, cumpliendo con estándares de tiempo, calidad, cantidad y espacio.					
12	En la institución se realiza el análisis de rendimientos por grupos de trabajo.					
13	La institución brinda las condiciones óptimas para el desarrollo de las labores.					
14	La planificación en la institución es el centro de desarrollo de las condiciones laborales.					
Productividad		1	2	3	4	5
15	En la institución se realiza el estudio de rendimiento laboral en términos de eficiencia y eficacia por cada individuo y/o equipo de trabajo.					
16	La efectividad de los colaboradores es considerada en la evaluación realizada por la institución.					
17	Los objetivos institucionales son medidos a través del cumplimiento de metas.					
18	Los indicadores de productividad en la institución se encuentran					

	definidos.					
19	Todos los trabajadores se encuentran en condiciones para realizar la búsqueda de soluciones ante las condiciones desfavorables.					
20	La evaluación de la productividad en la institución mejora las condiciones laborales de los trabajadores.					
21	En la institución las autoridades y los mandos directivos delega las actividades porque consideran que los trabajadores tienen autonomía					

Fuente: Adaptado de (Tamayo et al., 2014).

Cuestionario para medir el estrés laboral

La presente tiene como finalidad recopilar información importante para el sustento la investigación denominada: “Gestión organizacional y estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020”

Instrucciones: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Usted crea conveniente.

Escala: 1= Nunca, 2, Pocas veces, 3= Medianamente, 4= Casi siempre, 5=Siempre.

Estrés Laboral						
Falta de apoyo organizacional		1	2	3	4	5
1	¿Recibe suficiente apoyo de las demás áreas cuando lo solicita?					
2	¿En la institución existe autoridad para la tomar decisiones independientemente?					
3	¿Se siente motivado para el desempeño de sus funciones?					
4	¿Puede contactarse directamente con sus superiores cuando se presenta algún problema en la entidad?					
5	¿Considera que la institución toma en cuenta la opinión de sus trabajadores?					
6	¿Cuenta con los materiales y recursos adecuados para el desempeño de sus funciones?					
Sobre carga laboral		1	2	3	4	5
7	¿Considera que las metas planteadas en su trabajo son estresantes, por el tiempo y la cantidad de tareas asignadas?					
8	¿Considera que existe limitación de recursos y/o materiales en la institución para el cumplimiento de labores?					
9	¿Se siente emocionalmente agotado y cansado al final de la formada?					
10	¿Considera que el número de empleados bajo su dirección es excesivo?					
11	¿Considera que las demandas laborales diarias son difíciles de atender?					
12	¿En la institución existen tareas que son solicitadas a última hora?					
13	¿Existe incertidumbre en la institución, por los imprevistos que se presentan cada día?					
Dificultad interpersonal						
14	¿Tiene dificultades y conflictos interpersonales con sus superiores?					
15	¿Maneja con cautela los conflictos interpersonales con sus colegas?					
16	¿Existe un clima laboral que es difícil manejar, por los problemas recurrentes entre compañeros de trabajo?					
17	¿Existe una alta competitividad en la institución?					
Fuentes extrínsecas de insatisfacciones						
18	¿El ambiente de trabajo le genera estrés laboral?					
19	¿Considera que el sueldo es bajo, comparado con la labor que realiza?					
20	¿Considera que existe deficiencia en los beneficios laborales?					
21	¿Existe incompatibilidad de tareas que le generan estrés en la institución?					
22	¿Considera que en la institución existe escasas posibilidades de ascenso en su trabajo?					
Falta de justicia organizacional		1	2	3	4	5

23	¿En la institución existe deficiente compromiso y trabajo en equipo para el desempeño de labores?					
24	¿Existe la sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensado?					
25	¿Considera que se desperdician su formación, conocimiento experiencia y habilidades?					
26	¿Existe poco interés y compromiso para el cumplimiento de los objetivos y las metas de la organización?					

Fuente: Adaptado de (Puma, 2017).

Anexo n° 4: Validación de instrumentos

INFORME DE OPINION DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Panduro Salas Aladino
 Grado Académico : Magíster en Docencia Universitaria
 Institución donde labora/Cargo : EPG/UCV Tarapoto- Docente de Investigación

Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario: Gestión Organizacional

Autor del instrumento : Br. Miguel Salazar Torre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de respuestas.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.				X	
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para el tipo y nivel de investigación.				X	
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los ítems.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.				X	
SUB TOTAL					28	15
		PUNTAJE TOTAL				43

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El citado cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de evaluación; en consecuencia, es medianamente válido, pertinente y aplicable para los sujetos muestrales. Es necesario que subsane las observaciones sobre las instrucciones y coherencia para dotarle de validez y aplicabilidad.

VALORACIÓN PROMEDIO: MUY BUENO (4.3 puntos)

Tarapoto, 15 de junio de 2020


 Mg. Aladino Panduro Salas
 RNE 2391128058
 DNI N° 01 2391128058 961503012

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán

Institución donde labora : Escuela de Posgrado -Universidad César Vallejo

Especialidad : Magister en Docencia Universitaria

Instrumento de evaluación : **CUESTIONARIO: GESTIÓN ORGANIZACIONAL**

Autor (s) del instrumento (s) : Br. Miguel Salazar Torre.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado,					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de					X
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten					X
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para					X
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de					X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos					X
SUB TOTAL						48
PUNTAJE TOTAL						4.8

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El cuestionario es consistente y válido por tanto se recomienda su aplicación en la investigación.

VALORACIÓN PROMEDIO: MUY BUENO (4.8. puntos)

Tarapoto, 11 de junio de 2020


Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECÓNOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Regner Nicolás Castillo Salazar
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Miguel Salazar Torre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Organizacional.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Organizacional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 15 de junio de 2020



Regner Nicolás Castillo Salazar
 Mag. en Gestión Pública

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto	:	Panduro Salas Aladino
Grado Académico	:	Magíster en Docencia Universitaria
Institución donde labora/Cargo	:	EPG/UCV Tarapoto- Docente de Investigación

Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario: Estrés laboral
Autor del instrumento : Br. Miguel Salazar Torre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de respuestas.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.				X	
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para el tipo y nivel de investigación.				X	
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los ítems.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.				X	
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.				X	
SUB TOTAL					32	10
PUNTAJE TOTAL					42	

COMENTARIO, OPINION Y SUGERENCIAS

El referido cuestionario cumple de manera aceptable con la mayoría de los criterios de evaluación; en consecuencia, posee validez, es pertinente y aplicable para los sujetos muestrales.

VALORACIÓN PROMEDIO: MUY BUENO (4.2 puntos)

Tarapoto, 15 de junio de 2020

Mg. Aladino Panduro Sales
 P. 0339113805



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán

Institución donde labora : Escuela de Posgrado - Universidad César Vallejo

Especialidad : Magister en Docencia Universitaria

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO: ESTRÉS LABORAL

Autor (s) del instrumento (s) : Br. Miguel Salazar Torre.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios		Muy	Deficiente	Regular	Buena	Muy
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					x
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de respuestas.					x
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					x
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para el tipo y nivel de investigación.					x
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los ítems.					x
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					x
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de investigación.				x	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.				x	
SUB TOTAL						4.8
PUNTAJE TOTAL						4.8

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El cuestionario es consistente y válido por tanto se recomienda su aplicación en la investigación.

VALORACIÓN PROMEDIO: MUY BUENO (4.8 puntos)

Tarapoto, 11 de junio de 2020


 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Regner Nicolás Castillo Salazar

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Magister en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario: Estrés laboral

Autor (s) del instrumento (s) : Br. Miguel Salazar Torre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN



MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estrés laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Estrés laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estrés laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; si embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarpoto, 15 de junio de 2020



Regner Nicolás Castillo Salazar
MAG. EN G.P.

Sello personal y firma

Anexo n° 5: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE SALUD"

Moyobamba, 16 de junio del 2020.

OFICIO N° 001-2020-MST


M.C LUIS RODRIGUEZ BENAVIDES.
DIRECTOR REGIONAL DE SALUD DE SAN MARTIN

Asunto: SOLICITO PERMISO PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO.

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente a su vez solicitarle autorización para la aplicación de 2 cuestionarios a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud, dicha encuesta esta relacionada al proyecto de tesis de Post Grado Titulado: **Gestión organizacional y estrés laboral en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2020.** adjunto los cuestionarios

Me despido de Usted, no sin antes demostrarle mis muestras de consideración y respeto hacia Usted y a su Gestión que viene desarrollando exitosamente.

ATENTAMENTE


Br. Miguel Salazar Torre
DNI: 44589103

DIRESA SAN MARTÍN	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
FECHA	19 JUN. 2020
HORA	
FIRMA	9.21 am
EXP N°	030 - 2020002086

(DOR)

Anexo n° 6: Base de datos estadísticos

[illegible]

4	4	2	3	1	3	3	3	4	2	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	1	1	3	4	4	4	4	2	1	2	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4			
3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	3	3	2	2	1	1	3	3	4	2	2	1	3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	4	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
2	3	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	4				
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
3	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4			
4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	5	4	4	4	2	3	3	3	4	2	4		
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3			
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5		
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4			
3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	2	4	4	3	3	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	
3	4	3	1	1	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4			
4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	5	5	2	2	2	2	4	3	3	4	2	3	3	2	2	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3